

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА В ПАРАДИГМІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 316.46:159

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами

ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет

“Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна

E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Ольга Квасник

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний

університет “Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна

E-mail: kvasnykov@ukr.net

Вікторія Шаполова

кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний

технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна

E-mail: viktoriasapolova@gmail.com

Юлія Чала

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

E-mail: ju.chalaya@gmail.com

Вікторія Бондаренко

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами

ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна

E-mail: victoria1701@ukr.net

ОБОВ'ЯЗКОВІ СКЛАДОВІ ОСОБИСТОСТІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА ЯК ЗАПОРУКА ЙОГО УСПІХУ

Анотація: Розглянуто новітній погляд на сутність і структуру особистості лідера. Доведено, що одним з найпоширеніших різновидів лідерства виступає харизматичне

©Олександр Романовський, Ольга Квасник, Вікторія Шаполова,
Юлія Чала, Вікторія Бондаренко, 2017

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА В ПАРАДИГМІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ

лідерство, яке забезпечує адекватну життєдіяльність суспільства. Надано авторське тлумачення поняття харизми. Описано характеристики та якості структури харизматичного лідера. Зазначено важливість взаємодії під час функціонування досліджуваної особистості 4 коефіцієнтів інтелекту: $IQ + EQ + VQ + SQ$. Вперше додано та описано п'ятий коефіцієнт OQ та з'ясовано його роль у структурі та життєдіяльності харизматичного лідера. Розкрито потенціал використання даного інтелекту під час командоутворення та управління колективом.

Ключові слова: лідер, харизма, харизматичне лідерство, управління, структура харизматичного лідера, коефіцієнти інтелекту, коефіцієнт оригінальності.

Olexandr Romanovskiy

Professor (Pedagogy), a corresponding member of NAPS Ukraine, the Head of the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olga Kvasnyk

PhD (Pedagogy), Assistant Professor at the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: kvasnykov@ukr.net

Victoria Shapolova

PhD (Pedagogy), a Senior Teacher at the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: viktoriya-shapolova@mail.ru

Yuliya Chala

PhD (Psychology), Assistant Professor at the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: ju.chalaya@gmail.com

Viktoriia Bondarenko

a postgraduate at the Pedagogy and Psychology of Social System Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: victoria1701@ukr.net

THE OBLIGATORY COMPONENTS OF THE CHARISMATIC LEADER PERSONALITY AS A RECIPE FOR SUCCESS

Abstract: Considered the latest look at the essence and structure of the personality of the leader. It is proved that one of the most common varieties of leadership is charismatic leadership, which provides an adequate livelihoods of society. The author's interpretation of

the notion of charisma is given. The characteristics and quality of the structure of the charismatic leader are described. The importance of interaction during the operation of the investigated personality of 4 coefficients of intelligence is noted: IQ + EQ + VQ + SQ. For the first time, the fifth OQ coefficient was added and described, and its role in the structure and life of the charismatic leader was determined. The potential of using this intelligence during team development and team management is revealed.

**Олександр Романовський, Ольга Квасник, Вікторія Шаполова,
Юлія Чала, Вікторія Бондаренко**

An extended abstract of the paper on the subject of:
**“The obligatory components of the charismatic leader personality as a recipe
for success”**

Problem solving: *The peculiarity of modern worldview is the diversity and latitude of information space, which prompts to the transformational changes, disorderly and not systematically in the processing and interpretation and then to subsequently modernization into the activity of its segment. Such situational orientation of the social existence leads to the crisis processes emergence in the economy, the complication of its functioning mechanisms, the dynamic changes in production technology, the exacerbation of competition, globalization and other processes. In turn, there is a need to streamline life in order to stabilize the socio-economic situation in the world in general and in the country in particular, which caused a significant increase in leadership issues interest. Solving a lot of today's problems is associated often with activities endowed with special features and abilities of leaders as charismatic individuals who can clearly identify ways to overcome the crisis phenomena, mobilize and lead followers. And nowadays, researchers have not found the answer to the question of determining a set of components in the structure of the individual which allow him to characterize it as a leader endowed with charisma and which give it special properties to unite collectives around and even find the aspects of solving force majeure situations in the right place and time.*

The recent researches and publications analysis: *Recent researches and publications analysis. The basic concepts devoted to the multi-vector characteristics of charisma and its manifestations were reproduced in the works of N. Freik, R. Tucker, V. Kravchenko, R. Itvel, J. Ritzer, G. Starovoytova, V. Titarenko and others. Repeatedly the topic of charismatic leadership was affected in the research by the scientists of the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", that is O. Ponomarev, O. Romanovsky, Z. Chervaniiovf, V. Bondarenko, O. Kvasnik, V. Shapolova etc. The works of foreign scholars on the structure and essence analysis of the notion of leader and leadership, including charismatic, was unnoticed: M. Kets de Vries, S. Kovey, R. Katz, S. Kosson, R. Morris, D. Bass, R. Stogdill, L. Mumford, S. Bandell, J. Julian, E. Hollander, D. Cartwright, A. Zander, P. Secord, K. Backman, J. Donnelly, J. Gibson, J. Ivancevich and others. The works confirming the validity and relevance of research in the field of the essence and structure of charisma, as well as its manifestations during the activity of the professional leader were published by the national scientists of the 21st century as: O. Romanovsky, O. Nestulya, O. Tuliakov, V. Dubynska, S. Kalashnikova and others. And till nowadays, researchers have not found the answer to the question of determining a set of components in the structure of the individual which allow him to characterize it as a leader endowed with charisma and which give it special properties to unite collectives around and even find the aspects of solving force majeure situations in the*

right place and time.

The paper objective: The study provides an explanation of the "leader" content definition, to indicate the essence of the term "charisma", to show the structure of charismatic leadership and to present the author's vision of a combination of components of his intellect, in particular with the first introduction of the originality intelligence.

The paper main body: Deeply convinced by the authors of the study, the term "leader" means a person who can inspire and lead people and their emotions into the space of creativity. In other words, the presence of the leader with the followers on the same wave leads to the members of the group having a creative atmosphere, which will increase the potential and professional level of everybody, as well as the percentage of the most effectively solved problems [1].

De Vries [5], summarizing the informational potential of the term under study, was pointed out the twofold nature of the concept: condition (set of characteristics, behavior patterns, personal qualities) and process (attempts by the leader to influence the members of the interaction and direct their efforts to achieve common goal). We propose to add a third party leadership, which can be conventionally marked as a result (concentration of skills and efforts of the leader to create and operate a team where he feels as a whole).

Among the diversity varieties of leadership today, the most widespread is charismatic leadership the essence of which is that the influence of the leader on people determines persons' personality attractiveness. Thanks to it the leader relatively easily gets recognition and receives support from people and their willingness to follow him. Moreover, his charisma provides the leader with quite often invisible, but real power over his supporters and followers. The analysis of scientific sources has allowed to distinguish the interpretation of the charisma phenomenon as a person's ability to cause other people to feel enthusiasm, respect, trust and thereby easily manage others.

A successful charismatic leader has a living potential for self-realization and self-affirmation and prompts others to join the ranks of his team, provided by tolerance, voluntariness and the unity of the value and motivational concepts of the person. Such a person has a substantiated independence of character, which is a way of purposefulness manifestation, also has perfect rhetorical skills and artistry, the art of persuasion, the ability to control the attention of any audience, etc.

The analysis of domestic and foreign scientific sources allowed to focus the study on the allocation of the main mandatory components of the success of the individual charismatic leader. Among the variety of scientific information, let us stop on the concept of intelligence and its structure, because according to our belief, this aspect of the leader charisma's structure allows him to realize his own potential at the maximum level of efficiency. So far, we have found references to four types of intelligence in the structure of a charismatic leader: IQ (the traditional level, the cognitive potential of the person, has been studied for 200 years), EQ – emotional (reflectivity, emotionality in activity, empathy and so on, which interest has been observed for the past 25 years), VQ – life energy (the ability to capture others with its energy, etc., whose research lasts for the last 20 years), SQ – spiritual potential (spirituality that attracts the attention of leadership researchers for 10 years). However, deeply conviction of the authors for a complete successful combination of personality charismatic leader should be introduced by the authors of the study of the coefficient of intelligence OQ - originality (the desire to create their own original world), which is being tested the last six month.

Conclusions and perspectives of further researches: Modern views on the system of interaction between society and personality suggest the need to modernize the concept of leadership, which comes in a link with the three components: the condition (characteristics and qualities), the process (implementation of the specified components) and the result (creation

on the operation of the team as parts of its essence). The leader should be an example for imitation and at the same time the factor that regulates the relationships and activities of his or her environment. Charisma contributes to the effectiveness of the accomplished tasks. There is a completely objective interdependence between the relative rarity of charisma and the level of its manifestations in a person and the strength of its influence on its environment and the scale of the personalities of those people who consciously follow this leader and ready to act in the direction of achieving the goals. It can be argued that the stronger the charisma of a certain person, the less it occurs and at the same time the more intense its manifestations in the activities of the leader and its impact on people.

Among all the content elements the researchers allocate 4 coefficients of intelligence, the essence of which includes the qualities, characteristics, knowledge, skills, experiences that are inherent the charismatic leader. However, this list, in our opinion, needs to be expanded using the coefficient of originality (OQ). Its meaningful content was firstly structured by the authors of the study and continues studying thanks to international projects, dissertations and practical methods, training and so on. The perspective direction of the study is the application of a systematic approach to the manifestations analysis of the originality coefficient during the life of future leaders specialists.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Особливістю сучасного світосприйняття є багатоманіття і широта інформаційного простору, що спонукає до трансформаційних перетворень, неупорядкованості та несистемності у обробці та трактуванні, а згодом модернізації у діяльність отриманого його сегмента. Така ситуаційна спрямованість існування суспільства спричиняє появу кризових процесів в економіці, ускладнення механізмів її функціонування, динамічних змін виробничих технологій, загострення конкуренції, глобалізаційних та ряду інших процесів. В свою чергу, виникає потреба в упорядкуванні життєдіяльності з метою стабілізації соціально-економічного становища у світі в цілому та в країні зокрема, що обумовило значне зростання інтересу до питань лідерства. Вирішення багатьох сучасних проблем нерідко пов'язується з діяльністю наділених особливими рисами й здібностями лідерів як харизматичних особистостей, здатних чітко визначити шляхи подолання кризових явищ, мобілізувати й повести за собою послідовників. Й досі не знайдено дослідниками відповіді на питання щодо визначення набору тих компонентів в структурі особистості, які дозволяють характеризувати її як лідера, наділеного харизмою, та які дають їй особливі властивості до згуртування навколо себе колективів та віднайдення аспектів вирішення навіть форс-мажорних ситуацій у потрібному місці і часі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, засвідчує їх переважно контекстуальну спрямованість. Основні концепції, що присвячені різновекторним характеристикам харизми та її проявам, було відтворено в роботах Н. Фреїк, Р. Такера, В. Кравченко, Р. Ітвела, Дж. Рітцера, Г. Старовойтової, В. Титаренко тощо. Психологічні аспекти харизматичного лідерства в управлінні найглибше проаналізовані Р. Кричевським і В. Шеклтоном. Неодноразово теми харизматичного лідерства торкалися у дослідженнях вчені кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», а саме: О. Пономарьов, О. Романовський, З. Черваньова, В. Бондаренко, О. Квасник, В. Шаполова тощо. Не залишилися поза увагою і роботи зарубіжних вчених щодо аналізу структури та сутності поняття лідера та лідерства, зокрема харизматичного: М. Кетс де Вріес, С. Кові, Д. Кан, Р. Кац, С. Коссен, Р. Моррис, С. Джиб, Б. Бас, Р. Стогдил, Е. Мамфорд, Ф. Олпорт, С. Бандель, Дж. Джуліана, Е. Холландер, Д. Картрайт, А. Зандер, П. Секорд, К. Бакман, Дж. Донелі, Дж. Гибсон, Дж.

Івансевич тощо. Роботи, що підтверджують правомірність та актуальність досліджень в сфері сутності та структури харизми, а також її проявів під час діяльності лідера, зокрема професійної, були опубліковані вітчизняними вченими 21 століття: О. Романовським, О. Нестулею, О. Туляковим, В. Дубинською, С. Калашниковою тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не зважаючи на чималу кількість публікацій щодо ролі лідера у контексті покращення умов життєдіяльності людства ХХІ століття та способів і причин реалізації його впливу, його можливостей та здатностей, на сьогодні не встановлено максимальні кордони для проявів його єства, так само як і не складено ідеальної структури його особистості. Ще одним питанням, у якого виявлено безмежний потенціал для дослідження, виявилася класифікація компонентів структури харизматичного лідера, а також його якостей та характеристик, опис змісту його інтелекту, аспектів успіху та взаємозв'язку із прибічниками та послідовниками, факторів згуртування команди з метою збільшення результативності діяльності організації, корпорації тощо.

Формулювання цілей статті (завдання дослідження). У дослідженні передбачено з'ясування змісту дефініції «лідер», позначити сутність терміну «харизма», показати структуру харизматичного лідерства та представити авторське бачення комбінації компонентів його інтелекту, зокрема із впровадженням вперше інтелектом оригінальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед найбільш перспективних концепцій, що сприяють оптимізації діяльності соціально-економічного середовища сучасності, перевагу віддають використанню лідерського потенціалу та впровадженню лідерства, яке суттєво покращить результативність вирішення складних, зокрема і форс-мажорних ситуацій, та спонукатиме до ефективної взаємодії всіх її учасників. Феномен лідерства є одним з найважливіших системоутворюючих чинників, що забезпечують організацію та функціонування суспільного виробництва в найширшому сенсі цього терміна [2]. На глибоке переконання авторів дослідження, лідер – особистість, здатна надихати і спрямовувати людей і їх емоції в простір творчості. Іншими словами перебування лідера з послідовниками на одній хвилі, завдяки чому члени групи матимуть творчу атмосферу, внаслідок чого зростає потенціал і професійний рівень кожного, а також відсоток максимально ефективно вирішених завдань [1].

Б.Д. Паригін під терміном лідерство розуміє процес організації та управління малою соціальною групою [3, с. 104], який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни і з таким же ефектом. Відомі концептуальні основи дослідження особистісної структури лідера доводять, що основними їхніми положеннями передбачено динамічний контакт під час організації діяльності групи. Значить можна констатувати факт існування прагнення створити комфортне професійне поле міжособистісного взаємодії, яке за своєю суттю є складовою частиною створення команди.

Така особистість як лідер прагне до ефективної соціальної взаємодії для здійснення спільної мети, для об'єднання групи в команду. Значить таке прагнення від природи закладено до її змісту. Тобто на поверхні потреба у включенні даного компонента, пов'язаного зі створенням і функціонуванням команди, в структуру поняття лідерства, і особистості лідера. Команда представляється в ракурсі сутнісної характеристики лідерства у всіх існуючих іпостасях і лідера як ефективного професіонала, і навпаки - лідерство стає невід'ємною складовою командування і команди в цілому. Саме тому виникла потреба щодо перегляду концептуальних основ сутності феномену лідерства, зокрема долучені до структури особистості лідера компоненту, пов'язаного з командуванням. Діяльність лідера відповідно розглядається як продукт відносин в колективі, які, в свою чергу, складаються з актів лідерства в особливих ситуаціях, а їх результати залежать від свідомості послідовників. Проте сьогодні треба не лише бути унікальним,

але й володіти адекватними методами впливу. Саме тому поняття лідерства потребує оновлення змісту та модернізації структури.

Де Вріес [5], узагальнюючи інформаційний потенціал досліджуваного терміна, вказував на двояку природу поняття: стан (набір характеристик, моделей поведінки, особистісних якостей) і процес (намагання лідера вплинути на членів взаємодії та спрямувати їх зусилля на досягнення спільної мети). Ми пропонуємо додати третю сторону лідерства, яку умовно можна позначити як результат (концентрація навичок та зусиль лідера для створення та функціонування команди, з якою він є єдиним цілим). Основна мета діяльності такої особистості – міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, але водночас один з елементів команди, які в єдності працюють на максимальний спільний результат.

Ми вважаємо, що команда не є доповненням до особистості лідера, а це необхідна третя умова для її прояву і реалізації, а значить обов'язкова складова поняття лідерство. (рис.1).



Рис.1. Модернізація змісту поняття лідерство

Тобто тісне переплетення змістовних складових лідера, послідовників з урахуванням ситуаційної компоненти сприяє побудові міцної команди, здатної взаємодіяти на високому рівні ефективності. Саме лідер нового зразка повинен так збалансувати елементи процесу, щоб мати єдиний ефективний життєздатний організм з максимальною результативністю виконаних завдань.

Серед розмаїття різновидів лідерства на сьогодні найбільшого поширення набуло харизматичне лідерство, сутність якого полягає в тому, що вплив лідера на людей обумовлює його особистісна привабливість. Саме завдяки їй лідер порівняно легко завойовує визнання і отримує підтримку людей, їх готовність слідувати за ним. Більш того, його харизма забезпечує лідеру часто незримую, але цілком реальну владу над своїми прихильниками і послідовниками. Аналіз наукових джерел дозволив виокремити трактування явища харизми як здатності людини викликати у оточуючих почуття захоплення, поваги, довіри і завдяки цьому легко керувати іншими. Спочатку цей термін використовувався в теології, де він означав «дар, наданий богом». Більшість переконана, що вона є вродженою якістю. Однак нами було доведено, що цю якість можна розвивати, оскільки вона пов'язана з внутрішніми психологічними якостями і з зовнішніми, поведінковими навичками: високою самооцінкою, емоційністю, цілеспрямованістю, впевненістю в собі, тощо.

Отже, харизма в сучасному тлумаченні наукової школи Романовського О. Г. постає як єдність компонентів, необхідних для його успішності та результативності про-

явів його діяльності, саме: 1. уміння уникати сформованих стереотипів нашого життя і використовувати парадокси; 2. уміння переходити від функціональних обов'язків до функціональних можливостей; 3. уміння робити те, що раніше ніхто, ніде і ніколи не робив, прагнення інноваційності, творчості; 4. набір навичок, які потребують великих зусиль, практики і правильного інструментарію. Проте набором означених характеристик не вичерпується трактування змісту означеного поняття. Ми переконані, що необхідним та важливим показником наявності харизми в особистості лідера буде уміння перемагати в будь-якій ситуації, а також поразку використовувати як досвід для опанування майбутніх висот. Неодмінно слід враховувати рівень уміння створювати привабливий імідж та ореол лідера самому собі і через свою діяльність. Не слід ігнорувати духовну, психологічну та енергетичну привабливість для оточуючих людей, що спонукає до співробітництва (пізніше вони стають частиною команди).

Отже, успішний харизматичний лідер має життєвий потенціал для самореалізації та самоствердження та спонукає оточуючих долучитися до лав своєї команди, за умови толерантності, добровільності та єднання ціннісного і мотиваційного концептів даної особистості. Він володіє вмінням обмінюватися енергією та сугестивними здібностями, володіє майстерністю перетворюватись в енергетичне поле, яке долучає до кордонів свого випромінювання тих, хто навколо нього знаходиться. Така людина має обґрунтовану незалежність характеру, що являє собою спосіб прояву цілеспрямованості, володіє досконалими риторичними здібностями та артистизмом, мистецтвом переконання, вмінням володіти увагою будь-якої аудиторії тощо.

З огляду на спостереження та численні опитування, проведенні кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ», нами було виділено найбільш привабливі характеристики харизматичного лідера з позицій його прибічників та послідовників: майже повна впевненість в правомірності своїх суджень і здібностях, вміння бачити перспективу відповідно до різних часових та вікових проміжків, здатність захопити своїми ідеями та цілями інших за допомогою переконання та роз'яснення, відданість меті, готовність до ризику та вміння брати на себе відповідальність в однаковій мірі за будь-які наслідки діяльності як свої, так і команди, нестандартне мислення, яке може відрізнитися від загальноприйнятих норм, вміння інтуїтивно відчувати та логічно усвідомлювати ситуацію, що склалася. Це дозволяє знаходити необхідні ресурси, засоби і методи для досягнення мети.

Проведений аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових джерел, дозволив зосередити увагу дослідження на виділенні головних обов'язкових складових успіху особистості харизматичного лідера. Серед багатоманіття наукової інформації, дозволимо собі зупинитися на понятті інтелекту та його структурі, адже на наше переконання саме цей аспект структури харизматичності лідера дозволяє йому реалізовувати власний потенціал на максимальному рівні результативності. Різними дослідниками біло виділено різну кількість компонентів, що входять до структури інтелекту, а згодом і різні його види. Дотепер ми зустрічали посилення переважно на чотири види інтелекту в структурі харизматичного лідера: IQ (традиційний рівень, когнітивний потенціал особистості, що досліджується протягом 200 років), EQ – емоційний (рефлексивність, емоційність в діяльності, емпатійність тощо, інтерес до яких спостерігається останні 25 років), VQ – життєва енергія (здатність захоплювати інших своєю енергією тощо, дослідження якого тривають останні 20 років), SQ – духовний потенціал (духовність, що привертає увагу дослідників лідерства років 10). Однак на глибоке переконання авторів для повної завершеності успішної комбінації особистості харизматичного лідера повинен бути впроваджений авторами дослідження коефіцієнт інтелекту OQ - оригінальність (прагнення створити свій оригінальний світ), який проходить апробацію останні півроку.

Для того, щоб переконатися в надійності та результативності діяльності саме контенту з 5 композитів, треба з'ясувати елементи, точніше характеристики та якості, що наповнюють зміст кожного з інтелектів.

Основи теорії людського інтелекту виникли з грецького філософії та вважалися досить суперечливими для досліджень в галузі психологічної науки. Концепція людського інтелекту включала до його структури декілька здібностей, в тому числі міркування, розуміння, вирішення проблем, абстрактне мислення, навчання і планування. У психології термін «людський інтелект» використовується для опису здатності застосовувати знання, щоб маніпулювати своїм середовищем або мислити абстрактно для вирішення проблем. Зоар і Маршал [7] також заявили, що цей тип інтелекту є одним з найбажаніших людських біхевіористських якостей в сучасному суспільстві. Існує думка, що саме інтелект є комбінацією життєвого успіху. Теорія множинного інтелекту була відкрита Говардом Гарднером [8] як модель людського інтелекту, в якій говорилося, що кожен тип інтелекту забезпечує теоретичну основу для розпізнавання різних талантів і здібностей, якими володіють люди. Гарднер (1993) і Зоар і Маршалл (2000) стверджували, що різні типи людського інтелекту анатомічно відокремлені один від одного. Дійсно, вони широко використовуються одночасно і доповнюють один одного в міру розвитку навичок. На думку вчених, людський інтелект ділиться на три основних типи інтелекту: коефіцієнт інтелекту (IQ), емоційний фактор (EQ) і духовний чинник (SQ) [7]. Концепція IQ насправді є однією з найбільш гострих тем в теорії інтелекту. Фактично, за визначенням інтелекту було знайдено мало консенсусу, згідно з яким Нейсер, Б'юд, Бушар, Бойкін, Броді, Лохлін, Перлофф, Штернберг і Пінкер тощо визначають інтелект як здатність досягати цілей перед обличчям перешкоди за допомогою рішень, заснованих на раціональних правилах.

Академіки (Androniceanu, Ciobanu, 2015), практичні працівники, бізнес-лідери та психологи продемонстрували величезну увагу до важливості EQ. Ще в 1990 році концепція EQ була вперше розроблена Саловеем і Майєром [15], і дослідники стверджували що емоційний фактор (EQ) – це тип соціального інтелекту, тобто індивідуальна здатність контролювати свої власні і чужі емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для керівництва їх мисленням і діями. Насправді, співробітники стикаються з різними проблемами і відчувають динамічні стани емоційних почуттів, таких як гнів, тривога, стрес і розчарування на роботі. Багато організацій намагалися підвищити здатність співробітників справлятися і контролювати свій емоційний стан, який впливає на їх роботу і задоволеність нею. Причина в тому, що ефективне управління позитивними і негативними емоціями самих співробітників і інших людей могло б допомогти впоратися з проблемами, пов'язаними з роботою, і заохочувати толерантні міжособистісні відносини. Інтелектуально, контролюючи свої емоції і розуміючи емоції інших людей в будь-якому середовищі, можна було б повністю досягати своїх цілей [15]. Проте останнім часом дослідники наголошують, що цього недостатньо і долучають до компонентів духовний інтелект (SQ). Сучасні дослідження встановили дивовижні знахідки, які підтвердили б поняття релігії і духовності, яке, як вважають, забезпечує належну функцію значущості життя [16]. Світова духовна мудрість завжди надавала великого значення очищенню серця, і ця чистота приводить до підвищення якості прийняття рішень, коли лише розуму замало [16]. В останні роки духовність розглядається як центральний елемент інтелекту, тому що він пророкує функціонування та адаптацію і пропонує можливості, що дозволяють людям вирішувати проблеми і досягати цілей. Крім того, духовний інтелект створений як життєздатний елемент, і це визнання активно проявляється в сферах ділового світу. Теорія множинного інтелекту Гарднера [8] передбачає, що поняття духовності як форми інтелекту засноване на серії взаємопов'язаних, але відмін-

них когнітивних процесів і здібностей, які приводять людину до розуміння її оточення і кращого життя. Пізніше дослідники припустили, що екзистенціальний і моральний інтелект може бути частиною теорії [8].

Модель цілісного розвитку людських ресурсів (NHRD) повинна включати елементи IQ, EQ і SQ в якості їх основного змісту, що сприяє в підвищенню ефективності та компетентності співробітників в організації. Отже, духовний інтелект (SQ) будується шляхом накопичення окремого досвіду. Крім того, визначає SQ як здатність розуміти світ і себе через богоцентричність і відповідним чином адаптувати своє життя. Фактично, це базова здатність, яка формує і спрямовує всі інші здібності, і є кілька атрибутів SQ, таких як віра, смиренність, подяка, інтегративні здатності, здатність регулювати емоції, мораль і здатність до моральної поведінки, а також до прощення і любові. Крім того, визначили SQ як здатність діяти відповідним чином, бути співчутливим і володіти вмінням підтримувати внутрішню і зовнішню свободу без урахування будь-яких умов. З іншого боку, Маршал і його колеги [8] інтерпретують SQ як інтелект, з яким ми звертаємося до наших найглибших цінностей, цілей і найвищих мотивів в позитивному етичному спектрі. Тому, SQ означає здатність вести себе мудро зі співчуттям при збереженні внутрішнього і зовнішнього світу (байдужість) незалежно від обставин [17].

Останнім часом все більше уваги дослідники звертають на коефіцієнт життєвої енергії VQ. Французькі психологи П'єр Касс і Поль Клодель [12] вивчають вплив VQ на здібності лідера. На їхню думку, чим вищий у людини VQ, тим більше вона намагається поліпшити навколишнє життя і, таким чином, впливає на оточуючих. А це як раз і є найважливішою якістю лідера - сприяти різним змінам, а також протистояти тим, що негативно позначаються на діяльності. Крім того, вміння контролювати свою енергетику має значення і в протилежних випадках - коли керівник стримує свою активність, не поводить, як диктатор, не втручається в ту або іншу ситуацію, дає можливість членам команди проявляти себе. На думку французьких дослідників, VQ є вродженою якістю, тому одні люди енергійні і активні, а інші - більш мляві і пасивні. З плином життя, рівень життєвої енергії може змінюватися, в залежності від різних обставин, в які людина поставлена, від стану здоров'я, від втоми, від особистого життя та інших факторів. VQ підрозділяється на два види: потенційний - та життєва сила, якою всі в тій чи іншій мірі володіють від народження, і реальний - та енергія, яка є в людині «тут і зараз» і за допомогою якої вона виконує різні завдання. Обидва види енергії можуть бути рівні, а може переважати якийсь один. Чим менше розрив між двома видами VQ, тим вище рівень життєвої енергії і тим краще лідер.

На думку авторів дослідження, коефіцієнт життєвої енергії, тобто його рівень бути мати показники, що переважно належать до емоційно-вольової сфери лідера. Неодмінними атрибутами харизматичного лідера виступають ініціативність, впевненість в собі і в своїй життєвій місії, життєстійкість (вміння «тримати удари» навколишнього середовища), відповідальність (перед Богом, людьми і своєю совістю), сприймання поразки як початку руху до перемоги, до успіху, оперативність, вміння зберігати свої принципи (і своє обличчя) в будь-якій ситуації, здатність вести за собою людей, володіння духовністю та енергійністю тощо.

Однак інноваційною концепцією авторів дослідження та численними науковими пошуками школи Романовського О.Г. підтверджено необхідність розширення структури інтелекту харизматичного лідера шляхом впровадження нового коефіцієнту OQ. В зв'язку з необхідністю подолання наслідків трансформаційних перетворень суспільства цей коефіцієнт є найбільш затребуваним. До його складу ми долучаємо наступний спектр компонентів: наявність своїх авторських секретів лідерства, небажання коритися стандартам і правилам, прагнення створити свій автономний, сучасний світ, вміння реалізувати свій потенціал без попередніх репетицій, прагнення йти тільки своїм шляхом, вміння постійно шукати істину, вміння бути суворим і тактовним одночасно, прагнення бути залежним від Господа і самого себе і незалежним від обставин, людей і на-

вколишнього середовища, уміння перебувати в постійному зв'язку з навколишнім світом і Господом, уміння ризикувати, відмова від чужих концепцій і технологій, нав'язаних або передбачуваних ззовні. Однак це нововведення перебуває у стані становлення. Тому на кафедрі існує певний спектр методів та методик з апробації даного коефіцієнта. Враховуючи наукові напрацювання та практичні апробації, можемо стверджувати, що всі перераховані характеристики можна зосередити в таких основних показниках «інтелекту оригінальності»:

1. Власні секрети впливу на оточуючих.
2. Індивідуальна парадоксальність.
3. Особливі відносини з оточуючими.
4. Важлива життєва місія.
5. Унікальна креативність.
6. Синергетичний потенціал.

Несхожість портрета особистих якостей харизматичного лідера з особистими якостями інших лідерів дає беззаперечну перевагу.

Всі види розумової, емоційної, фізичної та духовної діяльності особистості відображені в дії і їх реалізації. Хтось більше, краще і швидше досягає ефективності в реалізації цих показників. Відмінність кожного індивідуума виявляється в середньому прояві загальної дії їх суми. Показники одні й ті ж, але в різних пропорціях. І варіантів цих пропорцій може налічуватися безліч. Водночас цій множині є і визначення сталості зміни одних і тих же показників в одному і тому ж просторі.

Автори багаторічних досліджень, глибоко впевнені, що тільки так званий «інтелект оригінальності», дозволяє виявляти найбільшу успішність індивідуальної харизми особистості лідера. Тільки якості, які притаманні цьому лідеру, дозволяють взагалі заявляти про його природний дар, який вмотивовано наявністю «інтелекту оригінальності» для успішності його діяльності з управління та своєї самореалізації.

Відхід від інструкцій, стандартів, регламенту і правил завжди давали можливість для розвитку. І всі перераховані вище якості, що відображають суть інтелекту оригінальності дозволяють спроектувати особливий розвиток і особистості, зокрема харизматичного лідера, і її ефективності, і її діяльності з перспективою отримання найвищого результату.



Рисунок 2. Модель структури особистості харизматичного лідера (коефіцієнти інтелекту)

На рисунку зображено види інтелекту, що утворюють структуру харизматичного лідера ($IQ + EQ + VQ + SQ$), кожен з них робить значний внесок до реалізації успіху особистості, але інтелект оригінальності (OQ) займає особливе місце в цій структурі, тому що він неповторний і завжди виділяє особистість серед інших .

Боротьби з ним не може бути, тому що оригінальність людини неповторна і безцінна. Тому якість і велич цього інтелекту не можуть бути оскаржені «апріорі», якщо тільки ця оригінальність має місце, мотиви і підтверджується важливістю життєвого призначення. Модернізація структури сучасної особистості харизматичного лідера дозволяє сподіватися на ефективність змін та результативність адаптивних процесів відповідно до трансформаційних перетворень сучасного соціально-економічного суспільства, а це спонукатиме до створення ефективних управлінських структур та міцних колективів, що будуть мати на меті масштабне застосування особистісного та командного потенціалу для максимальної результативності життєдіяльності.

Висновки та перспективи досліджень. Сучасні погляди на систему взаємодії суспільства і особистості дозволяє стверджувати про потребу у модернізації змісту поняття лідерство, котре постає у нерозривному зв'язку із трьома компонентами: стан (характеристики та якості), процес (реалізація зазначених компонентів) та результат (створення на функціонування команди як частини його сутності). Лідер має бути прикладом для наслідування і одночасно тим фактором, що упорядкує взаємовідносини та діяльність свого оточення. Ефективності здійснення поставлених завдань сприяє харизма. Існує цілком об'єктивна взаємозалежність між відносною рідкістю харизми, рівнем її проявів у конкретної людини і силою її впливу на своє оточення і на масштаб особистостей тих людей, які свідомо йдуть за цим лідером і готові діяти у напрямі досягнення визначених ним цілей. Можна стверджувати, що чим сильнішою є харизма певної людини, тим рідше вона зустрічається, і одночасно тим інтенсивнішими є її прояви в діяльності лідера, і його вплив на людей.

Харизмою володіють відносно небагато людей, а будь-яке відхилення від звичної норми у більшості найчастіше викликає здивування. Однак харизму можна розвивати, розуміючи її структурні складові та компоненти особистості, що сприяють ефективній діяльності харизматичного лідера. Серед всіх змістовних елементів дослідники виділяють 4 коефіцієнти інтелекту, до сутності яких входить більша частина тих якостей, характеристик, знань, вмінь, навичок, досвіду, які притаманні харизматичному лідеру. Однак цей перелік, на нашу думку, необхідно розширити за допомогою коефіцієнту оригінальності (ОQ). Його змістовне наповнення було вперше структуровано авторами дослідження та продовжує вивчатись, завдяки міжнародним проектам, дисертаційним роботам та практичним методикам, тренінгам тощо. Перспективним напрямком дослідження вважаємо застосування системного підходу до аналізу проявів коефіцієнту оригінальності під час життєдіяльності майбутніх фахівців-лідерів.

Список літератури:

1. Романовский А.Г., Квасник О.В., Шаполова В.В. Трёхвекторная структура понятия лидерство // Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана. Междунар. научно-практ., 17-18 ноября 2016 р. Алматы, 2016. II том. С. 73-77.
2. Романовський О.Г., Пономарьов О. С. Парадокси харизматичного лідерства // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. №1. С. 47-56.
3. Парыгин Б.Д. Социальная психология // Проблемы методологии, истории и теории. СПб.: ИГУП, 1999. 592 с.
4. Романовський О. Г., Середа Н. В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, // Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 3. С. 20-27. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2013_3_4

5. Де Врис М. К. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. К. де Врис. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 311 с.
6. Danah Zohar and Ian Marshall: SQ - Spiritual Intelligence, the ultimate intelligence Bloomsbury, London 2000 Notes Alison Morgan January 2001
7. Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership. *Leader to Leader*, 2005(38), 45-51. Retrieved from Business Source Complete database.
8. Gardner, H. (1999) "Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century." New York: Basic Books.
9. Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Р., Макки Э. М. : Альпина Бизнес Букс, 2007.300 с.
10. Гандапас Р. Харизма лидера / Радислав Гандапас. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 224 с.
11. Фарсон Р., Кейес Р. Парадоксы лидерства. М.:София, 2006. 160 с.
12. Casse P. Claudel P. G. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders. Athena Press, 2007. 280 p.
13. Conger J. A. Canungo R. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. № 15. P.439-452.
14. Gunter M. Charisma / M. Gunter // *Journal of communications*. 1979. Vol. 29. № 2. P. 2-54.
15. Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D.R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V 2.0. *Emotion*, 3, 97–105.
16. Miller-Perrin, C., Krumrei-Mancuso, E. Faith From a Positive Psychology Perspective. Springer, New York; 2014.
17. Wigglesworth, C. (2006, August). Why Spiritual Intelligence Is Essential to Mature Leadership. *Integral Leadership Review*. retrieved January, 11, 2009, from <http://www.integralleadershipreview.com/archives/2006-08/2006-08-articlewigglesworth.php>

References:

1. Romanovskij A.G., Kvasnik O.V., Shapolova V.V. (2016) *Trehvektornaja struktura ponjatija liderstvo* [Three-vector structure of the concept of leadership] // *Innovacii v nauke, obrazovanii i proizvodstve Kazahstana. Mezhdunar. nauchno-prakt.* 17-18 nojabrja 2016 r. Almaty., II tom. S. 73-77. [in Russian].
2. Romanovskij O.G., Ponomarev O. S. *Paradoksi harizmatichnogo liderstva* (2017) [The paradox of charismatic leadership] // *Teoriya i praktika upravlinnja social'nimi sistemami*. №1. S. 47-56. [in Ukrainian].
3. Parygin B. D. *Social'naja psihologija* (1999) [Social Psychology] // *Problemy metodologii, istorii i teorii*. SPb.: IGUP. 592 s. [in Russian].
4. Romanovskij O. H., Sereda N. V. (2013) *Osobystist' suchasnoho kerivnyka v aspekti teorii dukhovnoho liderstva* [The peculiarity of the hourly curtain in the aspect of the theory of spiritual leadership] // *Teoriya i praktyka upravlinnja sotsial'nymi systemamy..* № 3. S. 20-27. [Elektronnyj resurs] - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2013_3_4 [in Ukrainian].
5. De Vries MK (2004) *Mysticism of leadership. Development of emotional intelligence* [Mysticism of leadership. Development of emotional intelligence]/ M. K. de Vries. Moscow: Alpina Business Books. 311 p. [in Russian].

6. Danah Zohar and Ian Marshall: SQ - Spiritual Intelligence, the ultimate intelligence Bloomsbury, London 2000 Notes Alison Morgan January 2001
7. Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership. *Leader to Leader*, 2005(38), 45-51. Retrieved from Business Source Complete database.
8. Gardner, H. (1999) "Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century." New York: Basic Books.
9. Bojancic R. (2007) *Rezonansnoe liderstvo: samosovershenstvovanie i postroenie plodotvornyh otnoshenij s ljud'mi na osnove aktivnogo soznaniya, optimizma i jempatii* [Resonant leadership: self-improvement and building fruitful relationships with people on the basis of active consciousness, optimism and empathy]. M.: Al'pina Biznes Buks.300s. [in Russian].
10. Gandapas R. (2013) *Harizma lidera* [The charisma of the leader] . M.: Mann, Ivanov i Ferber. 224 s. [in Russian].
11. Farson R., Kejes R. (2006) *Paradoksy liderstva*. [Paradoxes of leadership] M.:Sofija. 160 s. [in Russian].
12. Casse P. Claudel P. G. (2007) *Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn perople into more effective leaders*. Athena Press. 280 p.
13. Conger J. A. Canungo R. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. № 15. P.439-452.
14. Gunter M. (1979) Charisma / M. Gunter // *Journal of communications..* Vol. 29. № 2. P. 2-54.
15. Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D.R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V 2.0. *Emotion*, 3, 97–105.
16. Miller-Perrin, C., Krumrei-Mancuso, E. Faith From a Positive Psychology Perspective. Springer, New York; 2014.
17. Wigglesworth, C. (2006, August). Why Spiritual Intelligence Is Essential to Mature Leadership. *Integral Leadership Review*. retrived January, 11, 2009, from <http://www.integralleadershipreview.com/archives/2006-08/2006-08-articlewigglesworth.php>

Стаття надійшла до редколегії: 15.11.2017